

*Редько С.І., доцент кафедри
управління навчальним закладом,
канд. психол. наук*

ДІЛОВІ ІГРИ ЯК ІНТЕРАКТИВНИЙ МЕТОД СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО НАВЧАННЯ УПРАВЛІНЦІВ

В статті розглянуті сутність і психологічні можливості делових ігор як ефективної форми розвитку професійно важливих якостей управлінців. Основний акцент зроблено на значенні ігор для професійного розвитку студентів.

Актуальність проблеми. Підготовка у вузі фахівців, здатних до управлінської діяльності є актуальною проблемою в сучасних економічних умовах, адже сьогоднішня сфера економіки та бізнесу потребує висококваліфікованих фахівців, здатних до самостійного мислення, прийняття відповідальних рішень в галузі економіки та управління. Завдання підготовки економістів-управлінців можна вирішувати у вищому навчальному закладі, підвищуючи рівень викладання фахових економічних дисциплін, цілеспрямовано формуючи управлінські вміння і навички, розвиваючи управлінські здібності, зокрема шляхом створення психологічних умов для їх розвитку. Однак використання ігрових технологій для вищої школи України є новою справою, тому проблема знаходження оптимальних варіантів і моделей соціально-психологічного навчання, зокрема у підготовці майбутніх управлінців є досить актуальною.

Реалізація засад Болонського процесу в системі вищої освіти України зумовлює зміну у принципах організації, змісту, форм і методів навчально-виховного процесу. Підготовка спеціалістів в галузі економіки вимагає широкого використання нових технологій навчання, які б активізували

самостійну пізнавальну діяльність студентів, створювали можливість відпрацювання професійних навичок в умовах, наближених до реальних умов. Важливе місце серед нових технологій соціально-психологічного навчання відводиться ігровим технологіям.

Стан дослідженості проблеми. Сутність ігрової діяльності розглядалася як у філософській, соціологічній, педагогічній так і в психологічній літературі. Але увага науковців акцентувалась на грі як способі реалізації потенціалу дитини. Ігрова ж технологія навчання студентів у вищих навчальних закладах розглядалась як дещо другорядне. І лише недавно підвищилась увага до ігрових технологій навчання як соціально-психологічного феномена для особистісного і професійного розвитку студента вищої школи. Ця важлива форма навчання, особливості ігор нового типу всесторонньо відображені у працях Л.А. Байкової [1], Я.М. Бельчикова, М.М. Бернштейна [2], А.К. Казанцева, В.І. Подлесних, Л.С. Серової [3], Ю.Д. Красовського [4], О.І. Щербака [5] та ін.

Мета нашого дослідження – показати суть і дидактичні можливості ділових ігор як одного із інтерактивних методів соціально-психологічного навчання, розкрити їх значення у виробленні професійних управлінських якостей у студентів.

В умовах реформування системи вищої освіти України перед професорсько-викладацьким складом вищих навчальних закладів постало важливе завдання – підготовка всесторонньо інтелектуально розвинених, висококваліфікованих та конкурентоспроможних фахівців, що зумовило запровадження нових принципів, форм і методів організації навчального процесу, застосування нових технологій опанування знань, формування нового типу відносин між викладачем та студентом тощо.

Професійне становлення особистості фахівця-управлінця є процесом складним і довготривалим. Тому забезпеченню вимог сьогодення до підготовки управлінця, зокрема у галузі економіки, сприяє широке застосування у навчальному процесі сучасних ефективних методів навчання

– ситуаційних вправ, ділових та проблемних ігор, кейс-технологій, рольового аналізу конкретних економічних та управлінських ситуацій тощо.

Ділова гра – це не просто набір прийомів, а швидше формування свідомого відношення майбутнього керівника до певної виробничої ситуації, при якому кадри розглядаються як ресурси, які необхідно розвивати, а не контролювати. В ділових іграх набуває цінності саме визначення компетентності поведінкових норм управлінця, вироблення функціональних норм управління. Процес проведення ділової гри включає не тільки надбання майбутніми економістами-управлінцями певних знань, але і вироблення умінь управляти, тобто вчитися, яким чином треба організовувати свою професійну діяльність щоб досягнути позитивного результату.

Ділова гра – це моделювання ситуації, де студентам пропонується виконати роль деякого працівника в знайомих для них виробничих ситуаціях. Сценарій гри можна повністю придумати або використати реальну ситуацію, з якою студенту, можливо, доведеться зіткнутися в реальних умовах виробництва.

На практиці більшість ділових ігор являють собою одноактну сценку без заздалегідь написаних реплік, де двоє або більше учасників виступають в ролі різних працівників.

Ділові ігри є інноваційним методом навчання, так як вони забезпечують студентам особисту участь і можливість активно навчатися. Її учасники в некритичних і комфортних умовах розігрують ситуації із реального професійного життя (учасниками яких вони, імовірноше всього, можуть стати). Їх спілкування, поведінка, мова і почуття протягом процесу гри формують основу для підвищення знань і умінь з управління, усвідомлення шляхів зворотного зв'язку вражень, які їх поведінка чинить на інших. Це дозволяє з'ясувати, які моделі поведінки, слова і підходи найбільш ефективні. В ході гри можна без особливого ризику робити помилки і вчитися на них.

Використання ділових ігор в процесі соціально-психологічного навчання дозволяє студентам отримати об'єктивну оцінку своїх дій від колег і викладача. Студенти отримують можливість дізнатися, що бачать, чують і відчувають інші люди; яку реакцію у інших вони викликають своїм відношенням до ситуації і поведінкою. Така можливість рідко виникає в реальних виробничих умовах.

Ділові ігри слугують своєрідним дзеркалом для учасників і дають їм можливість побачити себе такими, якими їх бачать оточуючі. Це стимулює студентів аналізувати свою власну поведінку і прислухатися до думки інших, формує навички оцінювати позиції і потреби інших людей.

Оскільки ділові ігри найбільш ефективні як засіб здобуття і удосконалення навичок безпосереднього міжособистісного спілкування, краще їх використовувати як спосіб активного і ефективного залучення студентів в процес психологічного тренінгу, оскільки при цьому навчання відбувається через особисту участь.

Прикладами навчальних ситуацій, в яких можна використовувати ділові ігри, є такі:

- необхідність удосконалити навички ефективної комунікації і міжособистісних відносин (ситуація ведення переговорів керівником, проведення бесід);
- необхідність активного залучення студентів в процес навчання;
- потреба засвоїти на практиці способи управлінських дій, які стануть у пригоді в майбутніх ситуаціях реальної виробничої діяльності;
- необхідністю змінити відношення до думки іншої людини або групи людей.

Всі ділові ігри відносяться до галузі ефективної міжособистісної комунікації. Вони сприяють виробленню навичок успішного керівництва і взаємодії, вмінню правильно ставити питання, бачити і розуміти мову міміки і жестів. Ділові ігри дозволяють розвивати здібності вести і контролювати

ділову розмову, розв'язувати виробничі конфлікти, досягати порозуміння із партнерами тощо.

Звичайно, в жодній діловій грі неможливо передбачити всі обставини виробничої ситуації, які можуть виникнути, але можна передбачити багато можливих проблем і виробити ефективні моделі поведінки, які допоможуть їх подолати. Крім цього, важливим є залучення до гри всіх без виключення студентів групи. Це швидко створює атмосферу взаємної підтримки і зацікавленості.

Ефективність ділової ігор як метода активного соціально-психологічного навчання залежить від якості зворотного зв'язку. Позитивні, коректні та некритичні зауваження заохочують професійну поведінку студентів, надають впевненості й вказують на конкретні напрямки професійного зростання, над якими необхідно працювати.

При виборі сценарію гри необхідно керуватися тим, що гра повинна сприяти досягненню цілей навчання. На вибір сценарію впливають наступні фактори: правдивість, актуальність, рівень складності тощо.

Коли на заняттях вперше проводиться ділова гра, студенти обов'язково відчують незручність. Тому на першому занятті бажано вибрати самих розкутих і впевнених в собі учасників.

Для зменшення емоційної напруги, необхідно здійснити наступні кроки:

- а) пояснити студентам мету заняття, завдання учасників і схему проведення обговорення;
- б) відмітити, що ділова гра – це можливість придбати нові знання і навички управління;
- в) створити атмосферу співробітництва і взаємної підтримки.

По закінченню гри дуже важливо надати можливість студентам проаналізувати свої дії та вчинки і отримати зворотній зв'язок. Висловлювання учасників повинні бути конструктивними, конкретними і оцінювати поведінку з точки зору її ефективності. Мета такого

обговорення – усвідомлення необхідності змін поведінки і визначення напрямків, де ці зміни були б найбільш необхідними.

Зупинимось на основних етапах проведення ділових ігор по розвитку професійно важливих якостей особистості економіста-управлінця. На кожному з них керівник ділової гри повинен дотримуватись наступних правил:

- пояснити мету заняття, перерахувати, які навички будуть формуватися чи удосконалюватися;
- роздати короткий опис ділової гри, пам'ятки для учасників та надати достатньо часу для ознайомлення і підготовки;
- вибрати спостерігачів, пояснити їм завдання спостереження та роздати матеріали для фіксації його результатів;
- заохочувати у студентів творче відношення до ролі управлінця;
- переконатися, що кожному студенту зрозуміла мета, завдання та його роль в ході гри;
- гра повинна тривати до тих пір, поки не будуть досягнуті прийнятні результати, або у учасників закінчуються аргументи чи перестануть практикуватись професійні навички;
- підведення підсумків проводять з акцентом на вдалі моменти, основні уроки і ті особливості поведінки, на які необхідно звернути увагу в майбутній управлінській діяльності.

Крім розвитку комунікативних навичок в процесі ділових ігор можна вирішувати наступні завдання: підвищення ефективності викладу навчальної інформації, висловлення альтернативних думок, демонстрація нормативної моделі поведінки, яка може бути використана у майбутній управлінській діяльності.

Існує ряд методів проведення ділових ігор, проте доцільно використовувати традиційні схеми їх проведення: неформальну гру,

демонстраційну ділову гру, ділову гру в малих групах, обмін ролями, спонтанні ділові ігри.

Ситуаційні вправи – це засіб для формування та розвитку у майбутніх економістів, керівників бізнесу управлінських здібностей. Участь у них створює ситуацію безпосереднього освоєння студентами основних схем конкретного виду діяльності (наприклад, управління підприємством, банком, роботу біржового брокера тощо) і розіграшу цих схем з іншими учасниками ігрової імітації (отримання ігрового досвіду і одночасна перевірка правильності побудованих схем поведінки та їх реалізації). Вправи дають можливість поліпшити практичну складову процесу підготовки управлінців, наближають навчання до реальних виробничих ситуацій, надають можливість студентам відчувати складність прийняття управлінських рішень на основі аналізу конкретних ситуацій, що динамічно розвиваються. Впровадження розгляду виробничих ситуацій у навчальний процес передбачає багаторазове варіювання соціальних ролей під час спілкування, які пов'язуються з майбутньою професійною діяльністю.

Аналіз значущих для майбутнього управлінця виробничих ситуацій в процесі активного соціально-психологічного навчання найкраще здійснювати у формі дискусій, які більшою мірою активізують студентів, спрямовують їх на пошук оптимальних варіантів вирішення проблем управління. Обговорюючи разом зі своїми колегами важливі питання взаємовідносин у трудовому колективі студенти – майбутні керівники – сперечаються між собою і заново відкривають для себе оптимальні шляхи впливу на особистість і колектив.

Для проведення заняття таким способом необхідний достатньо широкий набір ситуацій, який треба регулярно поновлювати. Кожна практична ситуація вимагає старанної розробки, оскільки вона повинна бути достатньо проблемною щодо пошуку шляхів її вирішення. Практика проведення дискусій свідчить, що таким заняттям повинно передувати вивчення конкретних виробничих умов, психологічного клімату

підприємства тощо. Це допоможе відібрати для занять характерні управлінські ситуації, які для студентів мають високу практичну значимість. Вони можуть більшою мірою стимулювати інтерес до управлінської діяльності і пошук оптимального вирішення поставлених управлінських завдань.

В основу проблемних ігор закладається проблема, для вирішення якої не існує готової схеми. Шляхи її розв'язання можуть принципово змінюватися у процесі розгортання гри. Проведення проблемних ігор розвиває у студентів вміння осмислено ставитись до позиції інших учасників гри, визначати проблемні ситуації, створювати спільне поле розмірковувань, конструювати нове бачення шляхів вирішення проблеми.

В умовах проблемного навчання процес засвоєння перестає бути лише інтелектуальним процесом, він стає процесом особистісним. Це означає, що, крім мислення, у розв'язанні проблемної ситуації задіяні емоційні, вольові та інші пізнавальні процеси, тобто приводяться в дію всі найважливіші психологічні властивості особистості студента.

Ефективній і змістовній підготовці майбутніх економістів до управлінської діяльності сприяє зближення навчальної і професійної діяльності. Знання та вміння повинні бути не тільки теоретичними, але й практичними, отриманими у процесі роботи на виробництві. Важливим етапом розвитку організаторських умінь та управлінських здібностей студентів – майбутніх економістів – є реальна практична підготовка. Вона передбачає зайняття справжньої функціональної позиції керівника у діючій структурі підприємства під час проходження виробничої практики.

Таким чином, проведення ділової гри максимально сприяє системному, цілісному усвідомленню управлінського фаху студентами, а захопленість грою гарантує полегшення процесу засвоєння професійних знань. Ділова гра сприяє відпрацюванню професійних управлінських навичок в умовах, наближених до реальних, тим самим сприяючи в подальшому

скороченню терміну адаптації молодого фахівця до повноцінного виконання ним професійних управлінських обов'язків.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Байкова Л.А.* Технология игровой деятельности. – Рязань: Рязанский педагогический университет, 1989. – 156 с.
2. *Бельчиков Я.М., Бернштейн М.М.* Деловые игры. – Рига: Изд-во Рижского университета, 1998. – 225 с.
3. *Казанцев А.К., Подлесных В.И., Серова Л.С.* Практический менеджмент: В деловых играх, хозяйственных ситуациях, задачах и тестах: Учеб. пособие. М., 2000. – 278 с.
4. *Красовский Ю.Д.* Мир деловой игры. – М.: Экономика, 2001. – 173 с.
5. *Щербак О.І.* Інноваційні технології у сучасній професійній освіті // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми // Зб. наук. праць.: у 2-х част. / Редкол.: І.А. Зязюн (голова) та ін. – Київ-Вінниця: ДОВ Вінниця, 2002. – 571 с.